

НАРВСКИЙ КОЛЛЕДЖ ТАРТУСКОГО УНИВЕРСИТЕТА
ЛЕКТОРАТ ПСИХОЛОГИИ И ПЕДАГОГИКИ

Анна Багаева

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ДЕТСКОГО ДОШКОЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ С СЕМЬЕЙ
ПОСРЕДСТВОМ КОМАНДНОЙ РАБОТЫ

Бакалаврская работа

Руководитель: лектор Наталья Зорина (Knd)

НАРВА 2015

Olen koostanud töö iseseisvalt. Kõik töö koostamisel kasutatud teiste autorite tööd, põhimõttelised seisukohad, kirjandusallikatest ja mujalt pärinevad andmed on viidatud.

.....

/töö autori allkiri/

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Anna Bagaeva

(sünnikuupäev: 28.02.1987)

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose «Koolieelse lasteasutuse ja pere koostöö meeskonnatöö abil», mille juhendaja on Natalja Zorina,
 - 1.1.reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;
 - 1.2.üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.
2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Narvas

15.01.2015

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	5
ГЛАВА 1. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ДЕТСКОГО ДОШКОЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ С СЕМЬЕЙ КАК ВАЖНАЯ ФУНКЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДОШКОЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ	8
1.1. Понятие «взаимодействие» в совместной деятельности детского дошкольного учреждения с семьей.....	8
1.2. Привлечение родителей к участию в учебно-воспитательном процессе в св детском дошкольном учреждении	10
1.3. Формы взаимодействия детского дошкольного учреждения с семьей.....	12
1.4. Проблемы во взаимодействии детского дошкольного учреждения с семьей.....	15
ГЛАВА 2. КОМАНДНАЯ РАБОТА КАК СПОСОБ ОРГАНИЗАЦИИ ЭФФЕКТИВНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ДЕТСКОГО ДОШКОЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ С РОДИТЕЛЯМИ.....	18
2.1. Применение командного стиля работы в образовательных учреждениях	18
2.2. Раскрытие значения понятий «команда», «командная работа», «педагогическая команда»	20
2.3. Преимущества и недостатки командной стратегии при организации работы с родителями	23
Выводы по теоретической части.....	27
ГЛАВА 3. ОРГАНИЗАЦИЯ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ДЕТСКОГО ДОШКОЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ С СЕМЬЕЙ ПОСРЕДСТВОМ КОМАНДНОЙ РАБОТЫ	28
3.1. Апробация командной работы с родителями на группе детского сада.....	28
3.2. Программа по организации командной работы ДДУ с семьей «Творческая команда».....	34
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	43
RESÜMEE.....	45
ЛИТЕРАТУРА	46
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	50
Приложение 1. Командное упражнение «Важные вопросы».....	50
Приложение 2. Командная игра «Рецепт хорошей группы».....	51
Приложение 3. Командная игра «Карусель».....	53
Приложение 4. Видеоролик	

ВВЕДЕНИЕ

Когда ребенок приходит в детский сад, то в его жизни и жизни его семьи происходят существенные изменения. Для ребенка – это новая среда, первый опыт общения в коллективе, встреча с новыми взрослыми, с новыми интересными занятиями. Для родителя – это надежды и ожидания, связанные с тем, что за его ребенком будут хорошо ухаживать, что его ребенку будут уделять должное внимание, учитывать индивидуальные особенности, всесторонне развивать ребенка, готовить к школе. Как правило, родитель рассчитывает на то, что в детском саду получит квалифицированную помощь и поддержку профессионалов по вопросам воспитания и развития своего ребенка, а также что в детском саду будут уважительно относиться к его воспитательному потенциалу. Прием каждого нового ребенка является важным событием в профессиональной деятельности и самого учителя. Педагогу важно понять индивидуальные особенности ребенка, найти к нему подход, построить учебно-воспитательный процесс таким образом, чтобы ребенок овладел различными компетенциями соответственно направлениям учебно-воспитательной деятельности. У педагога также есть свои ожидания и от родителей, связанные в первую очередь с тем, что педагогу будут доверять, прислушиваться к его рекомендациям, что родители будут активно участвовать в учебно-воспитательном процессе ребенка. Невозможно представить, что цели и ожидания родителей и учителей будут реализованы этими двумя сторонами по отдельности.

Тема взаимодействия дошкольного учреждения с семьей, тема эффективной организации взаимодействия с семьей всегда была актуальной, так как для достижения наилучших результатов в воспитании и образовании ребенка необходимо единство требований, предъявляемых к ребенку, как со стороны педагогов, так и со стороны самых близких ребенку людей – родителей (Ерошкина 2013: 72).

Общая цель учебно-воспитательной деятельности, заключающаяся во всестороннем и постоянном развитии ребенка, может быть достигнута только при сотрудничестве детского сада с семьей, что отражено в Государственной программе дошкольных учреждений (Koolieelse lasteasutuse riiklik õppekava, 2008, §3, pt 1). Поэтому, перед педагогом всегда стоят вопросы, как сделать взаимные ожидания согласованными, каким образом привлечь современных занятых родителей к учебно-воспитательному процессу, как организовать сотрудничество

с родителями, чтобы оно носило не стихийный характер, а представляло бы собой логично построенный последовательный процесс? Каким образом преподносить родителям советы, рекомендации по развитию и воспитанию детей, сохраняя при этом равные и партнерские отношения?

По мнению автора, организация взаимодействия дошкольного учреждения с родителями посредством командной работы поможет дать ответы на эти вопросы. Не секрет в том, что родители потеряли интерес к лекциям, собраниям, консультациям. С большим энтузиазмом и вовлеченностью они участвуют в учебно-воспитательном процессе, где делается ставка на их интерес, творческий потенциал, их собственные информационные и культурные возможности, что и обеспечивает более высокую мотивацию взрослых к участию в учебно-воспитательном процессе (Алиева 2011: 39).

Командная работа является одной из современных эффективных стратегий в образовательных учреждениях, которая предполагает творческую реализацию и активную позицию участников команды. Командная работа в основе своей реализует принципы партнерских отношений, доверия, согласованности действий, обмене информации (Жураковский 2005: 1, Виноградова 2012: 158). Все эти принципы, как необходимые критерии сотрудничества детского сада и семьи, отражает Государственная программа о детских дошкольных учреждениях (Koolieelse lasteasutuse riiklik õppekava, 2008, §10 pt 1,2,3).

Целью данной работы является изучение возможностей взаимодействия педагогов с родителями посредством командной работы и разработка программы «Творческая команда».

Задачи данной работы:

- изучение и анализ особенностей взаимодействия детского дошкольного учреждения с семьей;
- изучение теоретико-методических основ, раскрывающих сущность и значение командной работы в учреждениях, и в образовательных учреждениях в частности;
- апробация командной работы с родителями на группе детского дошкольного учреждения;
- разработка программы по организации командной работы с родителями.

При написании работы был использован метод изучения и анализ нормативно-правовой, научной, научно-методической, справочной и учебно-методической литературы, а также метод практического применения теоретических положений и его анализ в процессе реализации командного подхода и разработке программы командной деятельности в детском саду.

Автор опирается на теоретические положения психологов и педагогов К. Фопель, П. Мучински, Р. Белбин, С. Альман, Т. Данилина, Т. Елисеева, Н. Микляева и других.

Данная бакалаврская работа состоит из трех глав. В первой главе рассматриваются основы и формы взаимодействия дошкольного учреждения с семьей, анализируются проблемы, возникающие в процессе этого взаимодействия. Во второй главе раскрывается значение понятия «команда», рассматривается применение командного подхода в образовательных учреждениях, рассматриваются преимущества командной работы с позиции сотрудничества дошкольного учреждения с родителями. В третьей главе автор работы представляет программу по организации сотрудничества с родителями посредством командного подхода, рассчитанную на один год. Также в третьей главе представляется описание реализации командной работы с родителями на группе детского сада, проведенного автором работы. Результаты и выводы, полученные в ходе реализации командной работы с родителями, легли в основу программы по организации сотрудничества с родителями посредством командной работы.

В приложении представлен видеоролик, как результат проведения командной работы с родителями.

В бакалаврской работе используется 45 источников литературы, из них 9 на эстонском языке.

ГЛАВА 1. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ДЕТСКОГО ДОШКОЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ С СЕМЬЕЙ КАК ВАЖНАЯ ФУНКЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДОШКОЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

1.1. Понятие «взаимодействие» в совместной деятельности детского дошкольного учреждения с семьей

За многолетнюю историю человечества сложились два пути воспитания подрастающего поколения: семейное и общественное. Как семейное, так и общественное воспитание обладают своими специфическими возможностями в формировании личности ребенка. Издавна ведется спор, какой же из этих путей важнее в становлении личности ребенка: семья или общественное воспитание (детский сад, школа, другие образовательные учреждения) (Козлова 2009: 351-352).

В настоящее время в основе философии взаимодействия семьи и дошкольного воспитания лежит идея о том, что за воспитание детей несут ответственность родители, а все остальные социальные институты призваны поддержать и дополнить их воспитательную деятельность (Давыдова 2006: 38).

Родители являются первыми педагогами для своих детей, а дошкольное учреждение оказывает семьям квалифицированную помощь в вопросах развития и воспитания дошкольников. Только при согласованности преемственности дошкольного и семейного воспитания достигается успешность образовательной работы, главной целью которой является гармоничное разностороннее развитие каждого ребенка. Поэтому полноценное взаимодействие детского дошкольного учреждения с семьей столь важно (Ерошкина 2013: 72).

«Взаимодействие в образовательном процессе представляет собой систему взаимообусловленных контактов в единстве социальных, психологических и педагогических связей, где социальная сторона предполагает результат педагогического взаимодействия, психологическая обеспечивает механизм его осуществления, а педагогическая создает ту среду, в рамках которой становится необходимым и возможным сам процесс педагогического взаимодействия» (цит. по Евдокимова 2005: 4). Современная система дошкольного образования базируется на поддерживающем взаимодействии, которое обеспечивает решение тактических, ближайших задач воспитания ребенка в обществе, так и на конструктивном взаимодействии, позволяющее ребенку благополучно

адаптироваться в условиях общественного воспитания, обеспечить необходимые глубинные связи между детским садом и семьей (Евдокимова 2005: 4).

Главным условием развития взаимодействия с семьей является общение в системе «педагог-ребенок-родитель», которое основывается на концепции сотрудничества и партнерских отношений (Õun 2009: 141, Арнаутова 2001: 28).

По мнению А.С. Белкина сотрудничество детского дошкольного учреждения с родителями основывается на совместной деятельности, направленной на достижение общих целей. Такое сотрудничество предусматривает: во-первых, четкое сознание единства целей, во-вторых – разграничение функций сотрудничающих сторон, а в-третьих – взаимную помощь в реализации задач, достижении целей (Белкин 1995: 45).

Только при активном сотрудничестве семья и детский сад способны создать все необходимые условия для полноценного развития личности ребенка. Дети чувствуют себя хорошо, когда играющие в их жизни важную роль взрослые, то чувствуют себя комфортно. Если родители и педагоги ребенка общаются между собой открыто и ведут себя как партнеры, то они лучше понимают потребности ребенка, поддерживают его развитие и получают необходимую обратную связь (Альманн 2009: 61).

Е.П. Арнаутова также подчеркивает необходимость установления партнерских отношений в сотрудничестве педагога с семьей. Это возможно только тогда, когда сам педагог проявляет инициативу к диалогическому, а не к монологическому общению с родителем. Это автор объясняет тем, что в монологическом общении родителю отводится пассивная роль объекта воздействия и оценки со стороны педагога. Оценочный характер общения «педагог-семья» не способствует установлению диалогического сотрудничества сторон. Одним из условий построения диалогических отношений является не критичное, т.е. безоценочное принятие родителя. Поэтому так важно, чтобы педагоги уважали воспитательный потенциал родителей (Арнаутова 2001: 20-24).

Европейские стандарты партнерских отношений работников детского сада с родителями являются следующими:

- персонал детского сада видит в родителях активных партнеров;
- в воспитательной работе детский сад учитывает особенности семьи;
- работники детского сада ценят опыт и компетентность родителей (Альманн 2009: 62).

Таким образом, приоритет семейного воспитания в процессе развития детей определяет важность взаимодействия семьи и дошкольного учреждения. В основе взаимодействия детского дошкольного учреждения и семьи лежит сотрудничество педагогов и родителей, как многогранный процесс, который предполагает равенство позиций партнеров, уважительное отношение взаимодействующих сторон с учетом индивидуальных возможностей, осознание единства целей в учебно-воспитательном процессе ребенка и взаимную помощь в реализации поставленных целей. Важной составляющей активного сотрудничества дошкольного учреждения с семьей является привлечение родителей к участию в учебно-воспитательном процессе детей.

1.2. Привлечение родителей к участию в учебно-воспитательном процессе в детском дошкольном учреждении

Привлечение родителей к активному участию в учебно-воспитательном процессе имеет большое значение, с одной стороны, для обогащения познавательной деятельности детей в детском саду, с другой – для реализации интересов ребенка и того обучения, которое проходит дома. Такая взаимная поддержка двух образовательных сред – дома и детского сада является основой для формирования взаимного уважения и партнерства. Психолог Ури Бронфенбреннер утверждал, что «...программы, которые ставят основной акцент на вовлечение родителей непосредственно в деятельность стимулирования развития ребенка, по всей вероятности имеют положительный результат в любом возрасте, однако, чем раньше такая работа начнется, тем лучше для ребенка» (цит. по Хансен 2000).

К. Хансон указывает на необходимость «открыть» дошкольное учреждение для родителей и других членов семьи, тем самым обогащая учебно-воспитательный процесс в детском саду и вызывая интерес родителей к обучению и развитию детей (Zobel 2005: 3).

Вовлечение родителей в деятельность детского сада приносит пользу родителям, детям и самим педагогам. От участия родителей в работе дошкольного учреждения выигрывают все. Родители благодаря взаимодействию с педагогом и участию в жизни детского учреждения приобретают опыт сотрудничества, как со своим ребенком, так и с коллективом специалистов, а также пополняют новыми знаниями свой воспитательный потенциал. Дети начинают с гордостью и

уважением относиться к своим родным. Педагоги в процессе совместного общения получают бесценную информацию о детско-родительских отношениях. Н.В. Евдокимова, ссылаясь на исследования последних лет (Т.Н. Доронова, Л.Г. Голубева, Н.А. Гордова, С.С. Лебедева, Л.М. Маневцова и др.) утверждает, что участие родителей в жизни собственных детей помогает им:

- увидеть отличие мира детей от мира взрослых;
- преодолеть авторитарное отношение к ребенку, относиться к нему, как к равному себе, и понимать, что недопустимо сравнивать его с другими детьми;
- открывать сильные и слабые стороны ребенка и учитывать их в решении задач воспитания;
- проявлять искреннюю заинтересованность в действиях ребенка и быть готовым к эмоциональной поддержке (Евдокимова 2005 :5).

Обобщение опыта работы дошкольных учреждений показывает, что системная, последовательная работа с родителями ведет к формированию инициативной группы родителей добровольцев. Такие группы объединяют родителей разных взглядов, позиций, что ведет и к использованию и различных методов работы. При формировании инициативной группы педагоги: проводят опрос родителей, близких родственников по различным проблемам; организывают совместную деятельность, где родители получают возможность реализации творческих идей, развития педагогического потенциала и анализируют материалы по проблемам развития детей и совместно с родителями ищут пути их решения (Елисеева 2004: 17).

Таким образом, привлечение родителей к активному участию в учебно-воспитательном процессе дает определенные преимущества как самим родителям, детям, так и педагогам. Активная совместная работа учителей и родителей способствует усилению взаимоотношений сторон, позволяет лучше узнать друг друга, открывает для родителей возможность обогащать свой воспитательный потенциал, реализовывать творческие идеи. Такое сотрудничество делает воспитательный процесс единым. Совместная работа учителей и родителей и привлечение родителей к учебно-воспитательному процессу осуществляется через разнообразные формы взаимодействия.

1.3. Формы взаимодействия детского дошкольного учреждения с семьей

Сотрудничество с родителями осуществляется с помощью форм взаимодействия детского сада с родителями. Формы взаимодействия детского сада с родителями – это способы организации их совместной деятельности и общения. Основная цель всех видов форм взаимодействия ДДУ с семьей – установление доверительных отношений с детьми, родителями и педагогами, объединение их, воспитание потребности делиться друг с другом своими проблемами и совместно их решать. В настоящее время существует множество форм взаимодействия ДДУ и родителей, условно их можно разделить на традиционные и нетрадиционные. Родители являются основными социальными заказчиками детского дошкольного учреждения, поэтому взаимодействие педагогов с ними просто невозможно без учета интересов и запросов семьи. Именно, по этой причине многие дошкольные учреждения сегодня стараются наиболее полно использовать весь педагогический потенциал традиционных форм взаимодействия с семьей и ориентируются на поиск таких форм и методов работы, которые позволяют учесть актуальные потребности родителей, способствуют формированию активной родительской позиции. Поэтому, современная тенденция такова, что особой популярностью, как у педагогов, так и у родителей пользуются нетрадиционные формы сотрудничества. Они построены по типу телевизионных и развлекательных программ, игр и направлены на установление неформальных контактов с родителями, привлечение их внимания к детскому саду (Картаполова 2012: 58, Сергиенко 2008: 58, Сертакова 2013: 23).

Т.В. Кротова представляет следующую иллюстрацию традиционных и нетрадиционных форм взаимодействия ДДУ с семьей (цит. по Сергиенко 2008: 59):

Таблица 1. Традиционные формы взаимодействия

Традиционные формы взаимодействия		
<i>Информационно-наглядные</i>	<i>Индивидуальные</i>	<i>Коллективные</i>
<ul style="list-style-type: none"> - материалы на стендах; - выставки детских работ; - папки-передвижки; - фотовыставки; - рекомендации. 	<ul style="list-style-type: none"> - развивающая беседа; - консультация. 	<ul style="list-style-type: none"> - родительские собрания; - конференции; - круглые столы; - тематические консультации.

Таблица 2. Нетрадиционные формы взаимодействия

Нетрадиционные формы взаимодействия			
<i>Информационно-аналитические</i>	<i>Познавательные</i>	<i>Наглядно-информационные</i>	<i>Досуговые</i>
<ul style="list-style-type: none"> - анкетирование; - «почтовый ящик»; - социологические опросы и др. 	<ul style="list-style-type: none"> - семинар-практикум; - родительский клуб; - педагогическая гостиная и др. 	<ul style="list-style-type: none"> - дни открытых дверей; - информационные проспекты; - выпуск газеты; - мини-библиотека и др. 	<ul style="list-style-type: none"> - совместные досуги, праздники; - участие в выставках, экскурсиях и др.

Коллективная форма сотрудничества педагогов с родителями необходима для ознакомления их с задачами, содержанием и методами воспитания детей определенного возраста в условиях детского сада и семьи. Коллективные формы взаимодействия также используются с целью обсудить, обменяться мнениями по поводу воспитания и развития детей, ответить на вопросы, интересующие родителей. Этот способ сотрудничества призван побуждать родителей серьезно присматриваться к детям, задумываться, каким образом их лучше всего воспитывать. К индивидуальным формам относятся развивающие беседы и индивидуальные консультации с родителями; это одна из наиболее доступных форм установления связи с семьей. В основе развивающей беседы лежит партнерская работа педагога с родителями. Результат развивающей беседы заключается в стимулировании и определении необходимых действий для развития ребенка, как со стороны учителя, так и со стороны родителя. Отдельную группу составляют информационно-наглядные формы. Они знакомят родителей с

условиями, задачами, содержанием и методами воспитания детей, оказывают практическую помощь семье. К ним относятся оформление уголков для родителей, рукописные журналы для родителей, выставки литературы, выставки детских работ, папки-передвижки, фотографии занятий и т.д. (Елисеева 2004: 15, Емельянова 2009: 119, Almann 2006: 53).

Познавательные формы взаимодействия педагогов и родителей призваны повышать психолого-педагогической культуру родителей, и тем самым, способствовать изменению взглядов родителей на воспитание ребенка в условиях семьи. Досуговые формы призваны устанавливать теплые неформальные отношения между педагогами и родителями, а также более доверительные отношения между родителями и детьми. Задачей информационно-аналитических форм организации общения с родителями являются сбор, обработка и использование данных о семье каждого ребенка, общекультурном уровне его родителей, наличии у них необходимых педагогических знаний, запросах, интересах, потребностях родителей в психолого-педагогической информации (Сертакова 2013: 23-24).

По мнению Т.Н. Дороновой, формы работы важно совершенствовать, учитывая категории семей, социальное положение, социальную ситуацию в обществе. А воспитателям необходимо использовать все свои знания, полученные на практике взаимодействия с родителями (Доронова 2004: 17). По мнению Т.П. Елисеевой, при всем разнообразии и вариативности форм работы с семьей важен сам подход к организации деятельности по реализации форм сотрудничества, который должен быть обусловлен партнерским взаимодействием педагога и семьи (Елисеева 2004: 38).

За последние годы и учеными, и практиками разработано достаточно разных форм работы с родителями. Все формы работы с родителями, используемые в детском саду имеют свои цели и задачи и призваны создавать атмосферу сотрудничества в коллективе взрослых, окружающих ребенка. Но, несмотря на разнообразие возможных форм сотрудничества, перед педагогом должен стоять вопрос о последовательной и логичной организации форм сотрудничества с учетом актуальных потребностей семей.

1.4. Проблемы во взаимодействии детского дошкольного учреждения с семьей

На данный момент, как свидетельствует статистика, в Эстонии наблюдается большое количество разводов, неполных семей, повторных браков (Heinlo 2011: 5). В таких условиях, когда множество семей озабочено решением психологических и экономических проблем, усиливается тенденция самоустранения многих родителей от вопросов воспитания и развития ребенка. Педагоги очень часто испытывают трудности в общении с родителями по этой причине. Как изменить такое положение? Как заинтересовать родителей в совместной работе? Как сделать родителей участниками воспитательного процесса? Проблема взаимодействия педагогов дошкольного учреждения с родителями и привлечения родителей к участию в учебно-воспитательном процессе остается актуальной (Доронова 2004: 75).

Анализ педагогических исследований по проблемам взаимодействия общественного и семейного воспитания показывает, что это взаимодействие в течение ряда десятилетий развивалось преимущественно по пути поиска разнообразных форм пропаганды педагогических знаний. Современными усилиями науки и практики в течение двух последних десятилетий были разработаны достаточно эффективные формы пропаганды педагогических знаний среди родителей дошкольников, осуществляемой детским садом. Несомненным достоинством накопленного опыта является наглядно-практическая подача педагогической информации, эмоциональная насыщенность общения взрослых и детей. Однако, как считает Е.П. Арнаутова, длительное удерживание фокуса внимания в основном на поиске форм пропаганды знаний все более вступает в противоречие с задачей предоставления родителям статуса полноправных партнеров по общению с педагогами. Оно привносит в характер сотрудничества много рационализма, несвободы сотрудничающих сторон, оценочной предзаданности отношений между педагогом и родителем, жесткой ролевой закреплённости их поведения (Арнаутова 2001: 19-20).

Проблема взаимодействия семьи и ДДУ широко обсуждается педагогами и психологами – практиками. Т.А. Данилина изучила вопрос о том, какого рода помощь хотели бы получать родители и воспитатели друг от друга. Оказалось, воспитателям требуется помощь организационного характера и активная деятельность родителей в решении проблем детского сада. Помощь, которую

желали бы получить родители от педагогов, заключается в консультировании по проблемам развития и обучения, а также подготовке детей к школе. Большинство родителей жалуется на то, что не получают конкретных советов по поводу развития ребенка, и на безразличное, как они считают, отношение к детям. Но в то же время родители значительно выше оценивают роль детского сада по сравнению с семьей в подготовке детей к школе и общению со сверстниками. Т.А. Данилина, в свою очередь, разработала рекомендации для работников дошкольных учреждений по проведению сотрудничества детского дошкольного учреждения с семьей. Она считает, что целесообразно исследование эффективных форм сотрудничества детского дошкольного учреждения с родителями, а также разработка конкретных программ работы с родителями и педагогическим коллективом, которые бы способствовали активному включению родителей в образовательный процесс дошкольного учреждения. Идею Т.А. Данилиной о разработке программ взаимодействия детского сада и семьи поддерживают многие ученые (Данилина 2000: 44-49).

Наблюдения и анализ практики общения учителей с родителями показали, что одной из проблем является относительная стихийность контактов родителей и учителей. Не всегда это взаимодействие эффективно и направлено на решение задачи объединения усилий семьи и детского сада для воспитания и развития ребенка (Доронова 2001: 44,49). непонимание педагогами того, что семья является социальным заказчиком, определяет и содержание, и формы работы с ней также осложняет взаимодействие дошкольного учреждения с семьей (Микляева 2006: 90).

По мнению Н.В. Микляевой для предотвращения проблем взаимодействия дошкольного учреждения с семьей и построения эффективного взаимодействия, необходимо формирование определенной стратегии сотрудничества, в которой были бы реализованы следующие критерии:

- 1) Формирование у родителей установки на сотрудничество через знакомство их с результатами диагностики потенциала развития их детей.
- 2) Обучение педагогов и родителей функциям сотрудничества через использования традиционных и нетрадиционных форм сотрудничества.
- 3) Развитие интеллектуальной и творческой инициативы взрослых и детей в процессе организации коллективной деятельности по методу творческих проектов и программ.

4) Согласование представлений родителей и педагогов о задачах развития, воспитания и обучения детей в детском саду и дома (Микляева 2006: 90).

Таким образом, спектр проблем взаимодействия дошкольного учреждения с семьей на сегодняшний день достаточно объемен. Сложности в отношениях между семьями и образовательными учреждениями могут быть связаны с несовпадением взаимных ожиданий, с имеющим иногда место недоверием родителей к педагогам, с недооценкой педагогами воспитательного потенциала родителей. Тема мотивации современных родителей к учебно-воспитательному процессу по-прежнему остается открытой. Непонимание между семьей и детским садом, естественно, не лучшим образом отражается на детях. И педагоги очень часто испытывают трудности в общении с родителями по причине выбора формы взаимодействия. На данный момент является актуальным поиск решения проблем взаимодействия детского дошкольного учреждения с семьей. Проведенные исследования и анализ проблем взаимодействия свидетельствует о необходимости и внедрении определенной стратегии сотрудничества, которая бы отвечала бы следующим критериям: последовательность и логичность взаимодействия, учет потребностей взаимодействующих сторон, привлечение родителей к участию в учебно-воспитательном процессе, реализация эффективных форм сотрудничества. Этим принципам отвечает командная работа как способ организации совместной деятельности детского дошкольного учреждения и семьи.

ГЛАВА 2. КОМАНДНАЯ РАБОТА КАК СПОСОБ ОРГАНИЗАЦИИ ЭФФЕКТИВНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ДЕТСКОГО ДОШКОЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ С РОДИТЕЛЯМИ

2.1. Применение командного стиля работы в образовательных учреждениях

Несмотря на относительный консерватизм педагогической науки, она чутко реагирует на те инновации, которые зарождаются в рамках различных научных направлений. Осмысление происходящих в мире процессов и прогнозирование сценариев их перспективного развития является основой для применения современных инноваций в педагогической сфере. На данный момент в организациях всего мира прослеживается следующая тенденция: все больше и больше учреждений переходят на командные принципы организации труда. Команды становятся составляющими, из которых строятся организации. В связи с этим, работа в командах становится одной из наиболее популярных тем программ обучения (Жураковский 2005: 1, Дафт 2006: 683).

В последнее время актуальным для образовательных учреждений стало включение в проектную деятельность не только педагогов, но и детей и родителей, а зачастую и субъектов внешнего социума. Для решения задач поставленных нововведениями в государственных учебных программах, требуется не только профессионализм специалистов, но и сотрудничество с учащимися и их семьями, с организациями-партнерами и просто друг с другом. Командная работа является одной из форм организации совместной деятельности в обучении и воспитании детей. Командная работа прекрасно зарекомендовала себя, приобретя большое значение и распространение в различных сферах, в том числе в учреждениях образования. В командном подходе широко используется обмен информацией, взаимная координация усилий, общие ресурсы, обратная связь, творческая деятельность и т.д. Командная работа как инновационная деятельность в образовательных учреждениях на современном этапе очень разнообразна – разработка и внедрение педагогических технологий для решения определенных педагогических задач, поиск способов формирования различных компетенций, инновационных форм повышения квалификации педагогов внутри образовательного учреждения, средств обеспечения успешной социализации дошкольников и школьников (Виноградова 2012: 158).

Многие проекты, касающиеся и образовательных учреждений, реализуются с помощью стратегии командной работы. Так, например, в 2004-2006гг был создан и проведен Норвежско-эстонский проект «Учащиеся с особыми потребностями в обычной школе». Одной из основных целей данного проекта являлась поддержка через проект учащихся, имеющих особые образовательные потребности, сформировав в школе эффективную модель командной работы педагогов и обучив педагогов практическим навыкам по развитию школьной среды на принципах инклюзивного образования. Удачная реализация норвежско-эстонского проекта помогла при решении проблемных ситуаций в Таллиннской школе обслуживания. Для того чтобы решить проблемные ситуации в этой школе, по примеру норвежско-эстонского проекта была создана действенная модель командной работы. В Таллиннской Мустамяеской реальной гимназии также была проведена командная работа педагогического коллектива по созданию обучающей, развивающей и безопасной среды, которая заключалась в разработке и реализации методик, направленных на создание ситуаций успеха и формирования позитивной мотивации учащихся (Murs 2006: 15,35).

Институт развития здоровья Эстонии «Tetvise Arengu Instituud» создал методику, обеспечивающую осуществление улучшения здоровья и качества жизни жителей Эстонии. Одним из ключевых приоритетов деятельности методики является укрепление здоровья детей. Цель методики заключается в создании определенной стратегии укрепления и поддержания детского здоровья. Для успешного достижения поставленной цели в детских садах, практикующих данную методику, использовали принципы командной работы, заключающиеся в создании команды, в состав которой входили сотрудники детского сада, родители детей и сами дети (Maser 2003: 5).

В 2011 году 45 команд–учителей образовательных учреждений, родителей и руководителей учреждений приняли участие в проекте «Ценности сети», который поддерживал Открытый Фонд Эстонии. Тренинги по организации командной работы были проведены в Тарту, Таллинне, Пярну, Пылва и Йыхви. Через проект показали ценности совместной работы всех участников. В рамках проекта было собрано сотни примеров и историй успеха от школ и детских садов. Детские сады HEA ALGUS и детский сад Pääkesejänku в Пярну поделились своими идеями по организации командной работы в детском саду (Schmidt 2012).

Таким образом, как видно из многочисленных примеров, использование командного подхода способствует успешному выполнению задач, стоящих перед образовательными учреждениями и получению наилучших результатов. Цели, для достижения которых используется командная работа, могут быть очень разнообразными: это и решение проблемных ситуаций, формирование позитивной мотивации учащихся, укрепление здоровья детей, проведение успешной адаптации детей к детскому саду, повышение компетентности учителей и т.д.

2.2. Раскрытие значения понятий «команда», «командная работа», «педагогическая команда»

В русском языке слово «команда» имеет два распространенных значения: команда как приказ и команда как группа людей, организованная для достижения определенной цели. Тем не менее, и во втором значении термин «команда» несет разный смысл. Некоторые связывают с «командой» спорт и тренировки; другие – совместную деятельность, связанную с сотрудничеством и взаимопомощью; третьи представляют командой любую группу, в которой работают вместе (Галкина 2001: 82).

В целом команда определяется как группа людей, действующих совместно при выполнении какой-либо работы или деятельности. В более сложном и подробном значении «команда представляет собой группу людей, взаимодополняющих и взаимозаменяющих друг друга в ходе достижения поставленных целей. Она выступает в качестве особой формы организации людей, основанной на продуманном позиционировании участников, имеющих общее видение ситуации и стратегических целей команды и владеющих отработанными процедурами взаимодействия. Основной особенностью команды надо назвать невозможность достижения поставленной перед ней цели ее членами по отдельности. Вместе члены команды образуют такое единство, которое способно достичь гораздо большего, чем сумма достижений его членов при индивидуальной работе» (Хасина 2009: 93).

Нередко «командой» называют рабочую группу, работающую под руководством «начальника» которому подчиняется каждый член этой группы. Хотя команда, по сути, является группой людей, но, тем не менее, имеет в своем значении

принципиальные различия с рабочей группой. Члены рабочей группы взаимодействуют для того, чтобы обменяться информацией, опытом работы или для принятия решений, чтобы помочь каждому работать в пределах его области ответственности. В отличие от команд, рабочие группы не полагаются на коллективное достижение целей, а рассчитывают на индивидуальный вклад членов группы, необходимый для выполнения работы (Зинкевич-Евстигнеева 2004: 10, Галкина 2001: 89).

В психолого-педагогической литературе ученые выделяют несколько форм организации труда и взаимодействия: «совместная работа», «коллективная работа» и «командная работа». Для того чтобы уточнить, что представляет собой командная работа, необходимо сравнение с другими формами коллективного взаимодействия. Несмотря на схожесть этих понятий, их взаимопроникновение, существует и целый ряд важных отличий. Во-первых, совместная работа подразумевает фиксацию в пространстве и времени. Тогда, как и коллективная и командная работа от этого не зависят, чему свидетельствуют виртуальные организации и виртуальные команды. Во-вторых, совместная работа представляет собой соединение знаний и умений, коллективная – прежде всего обмен знаний и умений, а командная – взаимодополнение и взаимообогащение знаний и умений. В-третьих, коллективная работа предполагает определенную долю ответственности за результат деятельности. При командной работе сфера ответственности шире и серьезнее. Совместная работа, во многих случаях, основана на физическом и экономическом принуждении и отсутствии личной ответственности (Караякин 2003: 3-4). В-четвертых, командную работу от коллективной отличает высокая мотивация членов команды и распределение обязанностей не под текущие проблемные ситуации, а под участников работы в соответствии с их опытом, знаниями, умениями и пожеланиями (Зинкевич-Евстигнеева 2004: 11, Фаткин 2001: 15-19).

Командная работа предполагает деятельность, построенную на восприятии, оценивании, взаимодополнении друг друга, обмене информацией, постоянном взаимодействии ее членов. Командную работу характеризует синергетический эффект, когда физические и интеллектуальные усилия одного умножаются на усилия других и сплоченная команда становится способной решать задачи непосильные для обычной группы и рядового коллектива специалистов. Синергетический эффект достигается за счет того, что в группе компенсируются индивидуальные неспособности. В команде каждый занимает место,

соответствующее его способностям и возможностям. В командной работе все равны каждый ее член ощущает себя нужным (Фаткин, 2001: 15-19, Базаров 2002: 294).

Команда представляет собой явление наиболее чаще встречающееся в организациях рыночной экономики. Однако обращение к государственному образовательному профессиональному стандарту учителя показывает, что его основатели активно оперируют понятием «команда» в определении умений и навыков организовывать учебную среду (Õpetaja kutsestandard). Таким образом, «команда» как форма организации востребована и в педагогической сфере.

В педагогическом контексте команда представляет собой «группу педагогов образовательного учреждения и других субъектов (родители, учащиеся, субъекты социума, социальные партнеры и т.д.), созданную для решения стратегических и тактических задач развития учреждения». <...> Такие «команды – это спонтанно и специально организуемые группы людей, входящих и не входящих в состав педагогического коллектива, объединенных общими интересами и едиными целевыми установками для осуществления деятельности творческого характера педагогического содержания, как правило, стратегического уровня образовательного учреждения» (Александрова 2007: 7).

Таким образом, сравнив командную работу, коллективную работу, совместную работу, можно прийти к выводу, что все эти формы организации взаимодействия находятся на разных уровнях развития. В данной логике команда характеризуется более высоким уровнем развития, в которой, достигнут переход от обычной группы людей, объединенных общей деятельностью, в которой ценится и поддерживается индивидуальный вклад, к команде с развитым чувством «Мы» с высоким уровнем взаимодействия и взаимответственностью между ее членами. В педагогической сфере в команду могут объединяться как представители педагогического коллектива: педагоги и другие специалисты (логопеды, психологи и др.), так и родители для достижения общих целей педагогического содержания посредством творческой деятельности.

2.3. Преимущества и недостатки командной стратегии при организации работы с родителями

В виду того, что взаимодействие детского дошкольного учреждения с семьей ребенка должно основываться на принципах доверия, диалога, партнерских отношений, то командная работа, как форма организации совместной деятельности с родителями отвечает этим принципам в полной мере.

Эти принципы и другие характеристики обосновывают популярность и широкое применение данной стратегии:

- цель, принимаемая всеми членами команды;
- партнерские взаимоотношения членов команды при реализации цели;
- стиль управления командой;
- ответственность каждого члена команды за результаты командной деятельности;
- доверительные отношения членов команды (Осипова. Окунев 2012).

По мнению автора работы, данные характеристики определяют преимущества, которые дает командная стратегия и для организации командной работы с родителями в детском саду.

Общая командная цель должна быть важной не только для всех членов команды, но и для каждого участника в частности. Командная цель сплачивает группу в единое целое, направляет деятельность команды в нужное русло, а также способствует реализации потребностей и способностей каждого, и в то же время способствует удовлетворению общих потребностей. Невозможно не оценить значимость командной цели, так как правильно поставленная цель, является гарантией успеха, и в свою очередь, является основой мотивирования участников команды к деятельности (Галкина 2001: 89).

Как уже упоминалось выше, педагоги часто сталкиваются с проблемой мотивации родителей к участию в учебно-воспитательном процессе. По утверждению А.В. Козловой, мотивация должна опираться на интерес родителя, так как у человека, испытывающего эмоцию интереса, возникает желание расширить свой опыт с помощью познания и активных действий в интересующей области. Таким образом, цель командной работы должна быть такой, в достижении которой родители очень заинтересованы. Правильно поставленная

цель будет способствовать привлечению родителей к участию в учебно-воспитательном процессе (Козлова, Дешеулина 2003: 42).

Взаимодействие в команде представляет собой сотрудничество, при котором взаимодействующие стороны являются партнерами. Такое взаимодействие способствует раскрытию творческого потенциала каждого участника команды при реализации общей цели. Члены команды, придерживающиеся партнерских отношений, приходят к общему видению и единому пониманию задач совместной деятельности и путей их решения (Голованова 2005: 116).

Таким образом, организация командной работы с родителями позволит реализовать необходимый критерий сотрудничества детского дошкольного учреждения с семьей – диалогическое общение между двумя сторонами, основанное на принципе равных отношений.

Большую роль результативности команды определяет стиль управления командой. Командную работу характеризует демократический стиль управления, при котором лидер команды является руководителем, умеющий направлять усилия команды в нужном направлении. Достижение общей командной цели преимущественно зависит от того, насколько правильно руководитель определит для участника команды ту сферу деятельности, в которой тот проявит себя наилучшим образом. Распределение командной деятельности выстраивается с учетом способностей, навыков, пожеланий членов команды, а не под сложившиеся ситуации (Фопель 2005: 16).

Это преимущество также является важным основанием использовать командный подход при организации взаимодействия педагога с родителями, так как вполне вероятно, что лидирующую, направляющую функцию возьмет на себя педагог, как специалист, хорошо разбирающийся и понимающий учебно-воспитательный процесс и как человек знающий особенности и возможности родителей.

Эффективность командной работы определяет ответственность всех членов команды за конечные результаты командной деятельности. Это стимулирует каждого участника команды выполнить свою сферу деятельности таким образом, чтобы общекомандный результат был успешным и наиболее продуктивным (Зинкевич-Евстигнеева 2004: 9).

Данная характеристика командного подхода для организации работы с родителями важна потому, что учебно-воспитательный процесс – это

двусторонний процесс, за который в равной степени ответственны педагоги и родители. Командная работа будет способствовать распределению ответственности в достижении учебно-воспитательных целей между педагогами и родителями.

Командная работа предполагает тесное общение, постоянное взаимодействие его членов, что способствует естественному сближению ценностей членов команды – мыслей, взглядов, убеждений. В команде создаются условия для выстраивания гармоничных отношений между личностью и командой, которые способствуют самосовершенствованию членов команды. Установлено, что настоящую команду определяет высокая степень доверия. Без наличия доверия не сможет долго функционировать ни одна команда. В команде ярко выражены эмоциональные составляющие доверия – доброжелательность и открытость к обсуждению проблем. Доверяют друг другу люди с единой системой ценностей, поскольку схожи в оценках происходящего и хорошо понимают друг друга (Мучински 2004: 323).

Данное преимущество - это еще один аргумент в пользу организации командного подхода во взаимодействии детского дошкольного учреждения с семьей, так как у родителей, чьи дети посещают одно дошкольное учреждение, имеют много общих точек соприкосновения. Поэтому создание с родителями команды для более эффективного решения учебно-воспитательных задач обосновано.

Наряду с положительными характеристиками, работа в команде имеет и отрицательные стороны, которые могут проявляться и при организации взаимодействия с родителями. Эти недостатки связаны, прежде всего, со временем. К ним относят:

- 1) Работа в команде может потребовать дополнительных затрат времени, в виду того, что определенное время требуется для поиска оптимальной формы работы. Как правило, родители не располагают большим количеством времени, поскольку заняты на работе, домашними заботами и т.д.
- 2) Работа команды может отличаться медлительностью, так как достаточно часто членам команды трудно собраться в одно назначенное время, что может отрицательно сказываться на процессе работы.
- 3) В работе команды часто возникают дискуссии, которые отнимают много времени.

4) Для командной работы свойственна задержка в принятии решения, поскольку различным взглядам сложно прийти к общему знаменателю (Календжян, 2010):

Таким образом, несмотря на некоторые недостатки, командная стратегия в контексте взаимодействия детского дошкольного учреждения с родителями имеет ряд преимуществ, позволяющих осуществлять работу с родителями по принципам сотрудничества и решать учебно-воспитательные задачи в единстве подхода детского сада и семьи.

На основании вышеизложенного автор работы считает необходимым разработать программу по реализации взаимодействия детского дошкольного учреждения с семьей «Творческая команда родителей».

Выводы по теоретической части

Приоритет семейного воспитания определяет взаимодействие детского дошкольного учреждения с семьей на ведущую позицию. Взаимодействие педагогов и родителей предполагает умение сотрудничать, выстраивая учебно-воспитательный процесс, исходя из общих целей и задач воспитания. Привлечение родителей к активному участию в учебно-воспитательном процессе приносит пользу родителям, детям и педагогам, способствует установлению координации и согласованности усилий детского сада и семьи в вопросах воспитания и развития ребенка. При всем многообразии и вариативности форм взаимодействия детского дошкольного учреждения с семьей важен сам подход к последовательной и логичной организации форм сотрудничества с учетом потребностей родителей. Трудности, которые встречаются во взаимодействии педагогов с родителями, могут быть самыми разными: несовпадение взаимных ожиданий, недоверие к педагогу, недооценка учителями воспитательного потенциала семьи, несогласование между педагогами и родителями целей и задач воспитательного процесса, сложность в привлечении родителей к участию в учебно-воспитательном процессе. Необходимы разработки определенных стратегий, которые могли бы учитывать возможные проблемы во взаимодействии дошкольного учреждения с семьей и не допустить их вовсе.

Командная работа представляет собой эффективную организацию взаимодействия людей для реализации определенных целей. Командный подход широко распространен в сфере образовательных учреждений и призван успешно решать многочисленные задачи учебно-воспитательной направленности. В педагогическом смысле команда представляет собой объединения педагогов, родителей, детей, субъектов социума, социальных партнеров для деятельности творческого характера педагогического содержания. Командная работа представляет определенные преимущества для организации взаимодействия дошкольного учреждения с семьей, так как в основе своей сочетает принципы партнерских отношений, творческую реализацию и активную позицию взаимодействующих сторон.

ГЛАВА 3. ОРГАНИЗАЦИЯ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ДЕТСКОГО ДОШКОЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ С СЕМЬЕЙ ПОСРЕДСТВОМ КОМАНДНОЙ РАБОТЫ

3.1. Апробации организации командной работы с родителями на группе детского сада

Общая информация об апробации командной работы.

Тема командной работы с родителями: «Развитие самостоятельности у детей».

Возраст детей: 2-3 года.

Участники командной деятельности: учителя группы, родители и дети.

Количество родителей, принявших участие в командной работе: 7 человек.

Количество мужчин и женщин, принимающих участие в командной работе: 8 женщин и 1 мужчина.

Длительность проведения командной работы: 3 месяца.

Реализация командной работы проходила в несколько этапов: подготовительный, основной и заключительный.

Реализация командной работы с родителями.

а. Подготовительный этап.

Подготовительный этап к командной деятельности с родителями включал:

- активную работу педагогов с родителями группы (длилась 6 месяцев до начала командной работы);
- выявление потребностей родителей, с которыми они сталкиваются трудностями в воспитании детей (длилось 2 недели, до начала командной работы);
- мотивацию родителей к коллективному поиску решения проблем и постановка цели командной работы (1 встреча с родителями, начало командной работы).

1) *Активная работа с родителями.*

Активная работа с родителями подразумевала проведение совместных мероприятий с родителями и детьми на группе детского сада. Это были: мастер-класс для мам по изготовлению аппликации, посвященный дню Матери, спортивный праздник «Мама, папа, я – спортивная семья», коллективное

рисование родителей и детей «Маленькие ножки топают по дорожке», вечер вопросов и ответов для родителей по темам: «Адаптация детей ясельного возраста в детском саду», «Формирование культурно-гигиенических навыков», «Значение режима в жизни маленького ребенка», «Оздоровление детей в условиях детского сада», «Развитие пальчиков – развитие речи в дошкольном возрасте». Все эти мероприятия были проведены по инициативе самих воспитателей, а также самостоятельно были организованы педагогами, без помощи родителей.

Такая насыщенная работа с родителями группы помогла сформировать доверительные отношения между педагогами группы и родителями и вызвала интерес у семей к дальнейшему сотрудничеству с педагогами группы.

Перед тем, как перейти к коллективному сотрудничеству с родителями по принципам командной работы, педагоги познакомились с теоретическими источниками по организации командной работы. Поскольку одним из самых важных и основополагающих принципов для реализации командного стиля работы является высокая мотивация участников команды для реализации каких-либо планов, целей, проектов и т.д., то учителя группы определили потребности и проблемы родителей в воспитании детей, в решении которых были бы заинтересованы родители.

2) *Выявление потребностей и проблем семей, связанных с воспитанием детей.*

Поскольку командная работа должна осуществляться для решения определенной задачи, то педагогами группы было решено выявить проблемы родителей в воспитании детей, преодоление которых стало бы целью командной деятельности и мотивировало бы родителей участвовать в командной работе и посредством ее решать волнующие проблемы. Педагоги опросили родителей, с какими трудностями сталкиваются родители в процессе воспитания детей. Опрос проходил таким образом: педагоги попросили написать всех родителей записки с ответом на вопрос «Сталкиваетесь ли Вы с какими-либо трудностями в воспитании ребенка? Если сталкиваетесь, то укажите, с какими» и поместить их в специально приготовленный «почтовый ящик». В ходе анализа проблем, с которыми сталкиваются родители, выяснилось, что из 14 опрашиваемых родителей:

- не находят каких-либо трудностей (5 чел.),

- некоторые обеспокоены проявлениями негативизма (5 чел.) и дали следующие ответы:
 - «В последнее время ребенок все время упрямится, вообще не желает делать то, что я его прошу»;
 - «Требует, чтобы все было так, как он хочет. Если нет – то начинается истерика. Не знаю, что с этим делать»;
 - «Она часто капризничает»;
 - «На мои предложения ребенок отвечает «нет», «не хочу», «не буду», говорит «я сама», а сама она делает неправильно. Я даже не могу ей сказать, как надо»;
 - «Не слушается меня и хочет, чтобы я сразу выполняла его желания»;
- жалуются на инфантильность детей (3 чел.):
 - «Не могу приучить ребенка самому одеваться, хотя в садике пытается что-то делать»;
 - «Не хочет одеваться, раздеваться самостоятельно, если я не буду ее кормить, то она не будет есть»;
 - «Ленится, раскидывает игрушки, а я не могу заставить убрать»;
- отмечена проблема с укладыванием ребенка спать (1 чел.):
 - «Не могу уложить ребенка спать».

Учителя группы проанализировали данные, полученные с помощью опроса, и пришли к выводу, что необходимо провести с родителями беседу о сущности кризиса трех лет, так как, скорее всего различные проявления негативизма у детей данной возрастной группы связаны с этим периодом. Так же педагоги сочли целесообразным акцентировать внимание родителей на развитие самостоятельности у детей, с одной стороны как важному критерию развития ребенка трех лет, а с другой – как способу успешного преодоления кризиса трех лет.

3) Мотивация родителей к коллективному решению проблем в воспитании детей и постановка цели командной работы.

Учителя организовали для родителей беседу, в ходе которой рассказали о закономерностях развития ребенка двух-трех лет, раскрыли сущность и значение кризиса трех лет в становлении личности ребенка. Обсудили с родителями причины возникновения кризиса «Я сам», а также пути успешного преодоления этого периода. Часть беседы прошла в обсуждении развития самостоятельности,

навыков самообслуживания у детей трехлетнего возраста. Родителям было предложено поразмышлять, насколько для них удобно давать ребенку свободу в проявлении самостоятельности в какой-либо деятельности, а также в каких видах деятельности родители позволяют своим детям быть самостоятельными. В ходе обсуждения родители пришли к выводу, что во многих ситуациях, гораздо проще сделать все самому, не привлекая ребенка, или же что-то сделать за ребенка, например, одеть его, потому что так быстрее.

Затем педагогами группы было предложено подумать, как можно было бы коллективно (т.е. совместно педагогам и родителям) способствовать развитию самостоятельности у детей.

Один родитель предложил обменяться опытом, в какой деятельности их дети самостоятельны. Другой родитель, который увлекается видеосъемкой, предложил снять небольшой видеоролик, который бы состоял из фрагментов, как дети помогают родителям в быту. Большинство родителей поддержали эту идею, посчитав, что участие в съемке подтолкнет их расширить самостоятельность детей, позволит обменяться опытом и просто, потому что этот видеоролик останется памятью об этом времени.

В конце собрания было решено всем, кто желает участвовать в съемке фильма, встретиться вместе через неделю и обсудить, каким образом будет сниматься фильм.

б. Основной этап.

Основной этап длился 2,5 месяца и включал в себя формирование команды и непосредственно саму работу команды.

1) На первой встрече приняло участие 7 родителей, желающих принимать участие в снятии видеоролика и учителя группы. Во время этого собрания педагоги с родителями определили план дальнейших действий, и распределили обязанности между собой.

Команда решила, что надо сделать так, чтобы в фильме не повторялись фрагменты с одинаковой «самостоятельной» деятельностью детей, для того, чтобы был разнообразным и нескучным. Поэтому родители пришли к выводу, что каждому из них необходимо подумать и написать, в каких видах деятельности их ребенок самостоятелен, как помогает ребенок дома в бытовых делах. И затем уже указать, что именно хотел бы показать родитель в фильме. После этого родители договорились, что свои пожелания они отдадут педагогам группы, а те в свою

очередь составят план фильма, так, чтобы в нем не повторялись одинаковые записи.

Родители решили, что каждый из них снимет ребенка на телефон.

Родители определились с тем, кто попробует себя в роли режиссера, будет заниматься монтажом фильма. Режиссером стал родитель, который предложил идею о снятии фильма. Другой родитель пожелал быть в роли «звукорежиссера» и помочь с подбором музыки к фильму.

Участники команды определили время на снятие фрагментов – 1 месяц.

2) Работа команды.

Родители передали свои пожелания учителям группы, в каких ситуациях они хотят снять своих детей, т.е. составили план видеоролика и передали его «режиссеру».

В течение одного месяца родители приносили видеофрагменты со своими детками. Затем эти фрагменты смонтировали в видеоролик, к которому подобрали музыку. И уже по окончании второго месяца работы команды был готов фильм о самостоятельных помощниках.

в. Заключительный этап.

Этот этап прошел в одну встречу команды, на которой подводились итоги проделанной работы.

Родители, дети и учителя группы встретились все вместе, чтобы посмотреть, видеоролик¹ (Приложение 4) и поделиться своими мыслями, впечатлениями о проделанной работе.

Все участники команды остались довольными своей работой. Всем понравился видеоролик, особенно детям. Они просили включить его несколько раз.

Родителям предложили оставить обратную связь (в анонимной форме) об участии в совместной работе с учителями и другими родителями группы в снятии видеоролика, а также предложения на будущее. В целом по итогу проделанной работы родители сделали следующие выводы:

- участие в снятии этого фильма помогло им серьезнее и внимательнее относиться к возможностям детей такого раннего возраста;
- предоставление самостоятельности и помощь детей родителям ставят детей в равную позицию к взрослым и тем самым способствуют

¹ Автор работы имеет разрешение родителей на показ видеоролика.

установлению уважительных отношений, как со стороны детей, так и со стороны родителей;

- совместная работа с родителями и учителями – это интересный и полезный опыт, который хочется повторить.

Учителя группы также оставили обратную связь по организации сотрудничества с родителями посредством командной работы. По итогам обратной связи учителя группы сделали следующие выводы:

- коллективная работа с родителями по принципам командного подхода позволяет находить нестандартные и эффективные пути решения учебно-воспитательных задач;
- такая организация сотрудничества с родителями делает родителей активными участниками воспитательного процесса и способствует реализации творческого потенциала и родителей, и учителей;
- командная работа учителей с родителями объединяет участников этого процесса и стимулирует к дальнейшему активному сотрудничеству;
- при организации взаимодействия посредством командной работы, учителям необходимо понимать основные принципы организации командной работы, так как учителя группы находятся в позиции управления этим процессом;
- в командной работе с родителями самым важным и значимым является подготовительный этап, который включает в себя предварительную работу с родителями, выявление и анализ потребностей родителей и мотивацию родителей к коллективной деятельности, так как без его реализации невозможно организовать с родителями команду.

Положительные отзывы родителей о командной работе и выводы, педагогов, полученные в результате апробации командного подхода на группе детского сада, легли в основу создания программы «Творческая команда».

3.2. Программа по организации командной работы ДДУ с семьей «Творческая команда»

3.2.1. Необходимость создания программы

Анализ взаимодействия детского дошкольного учреждения с семьей показывает, что это достаточно непросто осуществимый процесс, требующий определенной системности и неуклонного следования выбранной цели. Родители потеряли интерес к традиционным просветительским формам взаимодействия детского сада и семьи: собраниям, лекциям, консультациям. Наиболее эффективным подходом становится опора на их собственный интерес, творческий потенциал, культурные и информационные возможности, обеспечивающие взрослым более высокую мотивацию к участию в учебно-воспитательном процессе детей (Алиева 2011: 39). Поэтому сотрудничество детского сада с семьей необходимо строить таким образом, чтобы оно способствовало установлению партнерских отношений, где родители могут принимать активное участие в планировании и проведении учебно-воспитательного процесса, а также получать необходимую поддержку в вопросах воспитания детей. Все эти принципы содержит и новая Государственная программа детского дошкольного учреждения, вступившая в силу в 2008 году (Koolieelse lasteasutuse riiklik õppekava, 2008, §10 pt 1,2,3). Реализации этих принципов наиболее полно способствует организация сотрудничества с родителями с помощью командной работы. По профессиональному стандарту одним из важных умений учителя является организация учебной среды с привлечением родителей по принципам командной работы. (Õpetaja kutsestandard). Командная работа не является сама по себе одной из форм взаимодействия дошкольного учреждения с родителями, но представляет собой такую организацию сотрудничества с родителями, с помощью которой можно осуществить цели учебно-воспитательной деятельности эффективным образом.

Цель программы: создание совместных мероприятий для родителей и детей учебно-воспитательной направленности и для родителей, призванных дать ответы по вопросам воспитания и развития детей.

Задачи:

1. Создание творческой команды родителей по организации взаимодействия детского дошкольного учреждения с семьей на уровне группы.
2. Выявление круга тем развития и воспитания детей, волнующих и интересующих родителей.
3. Создание и реализация совместных мероприятий с активной группой родителей для привлечения большего числа семей к активному участию в учебно-воспитательном процессе детей.
4. Установление партнерских отношений между учителями группы и родителями.

Ожидаемый результат:

1. Привлечение большего числа родителей к учебно-воспитательному процессу с помощью инициативной творческой группы родителей.
2. Создание эмоционально положительного климата в группе.
3. Обогащение учебно-воспитательного процесса интересными способами подачи знаний детям с помощью родителей;

Продолжительность программы: сентябрь – май.

Участники программы: учителя группы, родители, дети.

Место реализации программы: группа детского сада.

В процессе реализации программы применяются следующие принципы:

1. Принцип систематичности предполагает, что работа с родителями будет логично и последовательно выстроена, а также будет проводиться поэтапно.
2. Принцип индивидуального подхода. Одной из важных стратегий данной программы является учет пожеланий родителей, анализ актуальных запросов и потребностей родителей.
3. Принцип равных (партнерских) отношений означает, что родители, как и учителя группы, принимают участие в планировании и проведении учебного и воспитательного процесса.

4. Принцип взаимодействия ребенка с родителями предполагает, реализацию совместных мероприятий, на которых родители и дети будут проводить время с учебно-воспитательной пользой. В модели взаимодействия «родитель-ребенок-педагог» родителю отводится ведущая роль, ему принадлежит инициатива. Педагогу отводится роль консультанта, снабжающего родителя необходимыми сведениями и обучающего его некоторым специальным умениям, приемам взаимодействия с ребенком.

Практическая значимость: данная программа может использоваться педагогами дошкольных учреждений при работе с родителями.

3.2.2. Методические рекомендации

Мотивация к созданию творческой команды

а) Важно, чтобы учителя группы, которые будут формировать команду родителей, имели представления о том, как строится работа в команде.

Данная программа предполагает, что учителя группы являются ответственными за привлечение родителей в творческую команду. В связи с этим, необходимо, чтобы учителя группы провели предварительную работу по сотрудничеству с родителями. Важен позитивный опыт взаимодействия учителей группы с родителями через разные формы сотрудничества. Положительный опыт будет способствовать мотивированию родителей к участию в творческой команде.

Обобщение опыта работы дошкольных учреждений показывает, что последовательная работа с родителями ведет к формированию инициативной группы родителей добровольцев. Такие группы объединяют родителей разных взглядов, позиций, что ведет и к использованию и различных методов работы (Елисеева 2004). С такой группой родителей и имеет смысл создавать команду.

б) Данная программа предполагает мотивирование к работе в творческой команде активных родителей, которым интересна коллективная работа с другими родителями по поводу воспитания и развития своих детей. А уже с помощью работы команды, предполагается привлечение остальных родителей к активному участию в учебно-воспитательном процессе детей.

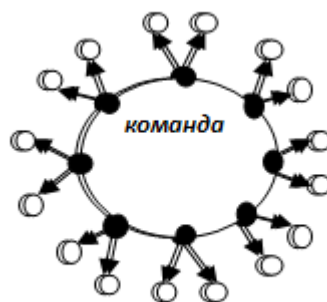


Рисунок 1. *Привлечение к участию в учебно-воспитательном процессе родителей с помощью работы творческой команды; ● - Родители и педагоги, участвующие в команде; ○ - Родители, не участвующие в творческой команде*

Формирование команды

- а) Величина команды – переменная, которая выводится из групповой динамики. Если количество людей в команде слишком велико, то взаимодействие внутри неё становится «размытым и слабым». Как показывает практика, что взаимодействия в группах численностью 5-8 человек (Фопель, 2005). Поэтому имеет смысл сформировать команду из 5-8 человек. Естественно, состав команды может быть и больше в зависимости от количества родителей, желающих принять участие.
- б) Командная работа предполагает наличие функциональных ролей, когда каждый участник определяет свою ответственность за определенную работу (Белбин, 2006). Данная программа предполагает, что учителя группы возьмут на себя функцию руководства командой: организовывать команду, регулировать, направлять деятельность команды, определять цели команды, подавать идеи на равных условиях с остальными членами команды.
- в) Важными условиями формирования команды являются: отбор участников команды, потенциально готовых к деятельности в коллективе, для которых значима цель, ради которой формируется команда, а также добровольное членство в команде (Фопель, 2005). Предполагается, что учителя группы на общем родительском собрании в начале учебного года расскажут родителям о программе, ее цели и назначении. Учителям группы необходимо убедить родителей в ценности, важности и актуальности программы и тем самым замотивировать родителей участвовать в ней. Также важно, чтобы педагоги

группы рассказали о возможности реализации некоторых задач программы дистантно, так как не у всех родителей, желающих участвовать в программе, может быть всегда возможность встречаться на группе детского сада. Затем педагогам следует опросить родителей о желании участвовать в программе и с теми родителями, которые будут принимать участие, назначить встречу для обсуждения цели, ради которой и формируется команда родителей и путей ее осуществления.

г) Модель развития команды, представленная Т. Базаровым (2002), выглядит следующим образом (адаптирована к командной работе с родителями):

- **Формирование.**

Постановка командной цели в самом начале работы. Участники команды должны убедиться в ее ценности и важности для деятельности команды. Причем цель должна быть сформулирована таким образом, чтобы было понятно, как должно выглядеть желаемое решение. Творческая команда родителей организуется с целью создания совместных мероприятий для родителей и детей учебно-воспитательной направленности (семейные досуги, экскурсии, выставки, познавательные мероприятия, это могут быть и праздники) и для родителей (семинары-практикумы, круглые столы, тематические консультации и др.). Таким образом, результат осуществления цели командной деятельности заключается в совместной организации и реализации мероприятий для детей и родителей учебно-воспитательной направленности, а также мероприятий для родителей, призванных ответить на вопросы по воспитанию детей.

На данном этапе педагоги и родители обмениваются информацией, формируют задачи группы, необходимые для достижения поставленной цели. Основными задачами на этом этапе выступают: во-первых, определение круга учебно-воспитательных тем, по которым выстраивать совместные мероприятия для детей и родителей и определение тем для реализации мероприятий для родителей, во-вторых, составление плана по реализации мероприятий, с учетом интересующих тем и возможностей родителей.

Вполне вероятно, что точки зрения на определение круга тем совместных мероприятий могут быть очень разнообразными, поэтому здесь важно мнение педагогов, как направляющих деятельность команды.

Роль педагогов на этом этапе является решающей. Они должны сосредоточиться на помощи членам команды и создать обстановку непринужденности. Возможные смятения, сомнения у родителей должны быть устранены как можно раньше.

Автор работы предлагает командное упражнение, помогающее конкретизировать цели, сформировать задачи команды (Приложение 1).

- Бурление.

Распределение обязанностей между членами команды. Предполагается, что в зависимости от конкретного мероприятия, родители и педагоги будут распределять между собой обязанности по его реализации. На этом этапе вполне вероятны дискуссии по поводу решения текущих задач. Здесь также важна направляющая роль педагогов. Они могут помочь группе успешно решить возникающие споры, обеспечив обмен мнениями, который допускает все точки зрения, и воодушевив команду на достижение намеченной цели.

- Нормирование.

Группа начинает движение к общим целям. Построение команды на этом этапе состоит в продвижении процесса сплочения команды и в согласованности стремлений каждого участника команды с общими целями и интересами. Педагоги и родители разрабатывают «правила игры» в обращении друг с другом, в решении поставленных задач. Правила могут быть самыми разными и направленными на оптимизацию деятельности команды: решения по поводу совместных встреч (сколько раз в месяц, в какое время, возможность создания группы в социальной сети для обсуждения текущих вопросов), решения организационного характера («опоздавших ждем 5 минут», «отключаем мобильные телефоны на время встречи» и т.д.), правила этического характера («учет всех мнений», «нет неправильного мнения» и др.).

Автор предлагает командную игру для творческого выражения пожеланий и ожиданий участников команды (Приложение 2).

- Выполнение.

Только после того как успешно пройдены все предыдущие этапы, группа непосредственно готовится к реализации мероприятий. На данном этапе действия

педагогов и родителей согласованы и направлены на реализацию совместных мероприятий. Каждый член команды выполняет свою определенную деятельность для осуществления конкретного мероприятия. На этом этапе важно, чтобы была отмечена реализации каждого мероприятия. Это будет способствовать сплочению команды и ее дальнейшей эффективной работе.

Автор предлагает командное упражнение для подведения итогов проделанной работы (Приложение 3).

- **Расставание.**

После того как решены все задачи командной деятельности, команда оценивает свою эффективность. Эффективность группы определяется с точки зрения полученных результатов. Творческая команда работает продуктивно, если поставленные задачи решаются, и участники команды эффективно работают вместе и с уважением относятся друг к другу. Педагоги и родители анализируют проведенные мероприятия. На этом этапе оценивается общий результат работы команды, а также каждый член команды (каждый родитель и педагоги) оценивает результат своего участия в команде для себя лично. На этом этапе целесообразно празднование достижений команды. После этого команда прекращает свою работу.

д) Данная программа предполагает, что руководство командой возьмут на себя педагоги группы. Поэтому для них необходимы некоторые рекомендации по эффективному руководству командой. При формулировании рекомендаций руководителю командой, автор работы опирался на положения, разработанные К. Фопелем (2005):

1. Педагоги следят за тем, чтобы основная задача работы команды всегда была ясной и актуальной.

Если педагоги сами предлагают решения по поводу выбора тем совместных мероприятий, по разделению работы над каждым мероприятием, по способам проведения совместных мероприятий, но делают это слишком рано, а решений при этом слишком много, они рискуют получить согласия родителей, которые никак соотносят себя с содержанием этих решений. Педагоги также не должны во время обсуждений разделять и проталкивать мнение большинства родителей. В этом случае другая часть родителей, оказавшаяся в меньшинстве, посчитает себя

проигравшей, что может привести к расколу команды. В таких ситуациях педагогам необходимо выждать, пока команда не придет к общему мнению, даже если этот процесс займет много времени.

2. Педагоги поощряют активность и уверенность членов команды.

Важно, чтобы педагоги подмечали даже самый маленький прогресс и тут же поощряли его, демонстрируя собственную уверенность в силах команды и гордость за нее. После каждого реализованного мероприятия, педагогам группы необходимо отмечать вклад каждого родителя команды в данную работу.

3. Педагоги следят за тем, чтобы родители имели возможность полностью реализовывать свой творческий потенциал и повышать его.

Педагогам необходимо следить за тем, чтобы никто из родителей не выполнял монотонную работу и не стоял на одном месте. Это значит, что ни один из членов команды не должен выполнять лишь то, что умеет хорошо делать; каждый может попробовать себя в новой деятельности.

4. Педагоги принимают участие в повседневной работе команды. То есть педагоги группы не только организуют команду, направляют ее деятельность, но и непосредственно вместе с родителями разрабатывают сценарии совместных мероприятий, выполняют свою часть работы по организации мероприятий и т.д.

Выводы:

- 1) Организация командной работы по программе «Творческая команда» представляет собой систематичный последовательный процесс, который включает в себя согласование целей и задач учебно-воспитательного процесса между педагогами и родителями, согласование взаимных ожиданий как со стороны учителей, так и со стороны родителей, привлечение родителей к активному участию в учебно-воспитательном процессе детей, учет актуальных потребностей семей. Такая организация сотрудничества в свою очередь предотвращает возникновение возможных трудностей во взаимодействии дошкольного учреждения с семьей.
- 2) Важно учитывать роль педагогов в работе творческой команды. Учителя выполняют функцию формирования творческой команды, организацию работы команды, а также направления деятельности

команды, причем важно отметить, что осуществляют эту функцию ненавязчиво, являясь при этом равноправными партнерами по отношению к остальным участникам команды.

- 3) Может создаться впечатление, что привлечение родителей к участию в учебно-воспитательном процессе по программе «Творческая команда родителей» будет способствовать мотивированию к участию только тех родителей, которые итак активны. Но, тем не менее, данная программа рассчитана на то, что именно благодаря совместной работе педагогов и «активных» родителей (как представителей родителей в целом) удастся учесть актуальные запросы семей учебно-воспитательной направленности и создать интересные мероприятия, которые будут полезны для всех участников и привлекут внимание остальных родителей.
- 4) Данная программа предполагает возможность реализации совместно с родителями учебно-воспитательного процесса детей по различным направлениям: интеллектуального, нравственного, трудового, этического, физического воспитания. А также «Творческая команда родителей» предполагает возможность применения различных форм взаимодействия дошкольного учреждения с семьей: досуговых, познавательных, коллективных, информационно-аналитических. Это зависит от потребностей конкретной команды.
- 5) К недостаткам командной работы относят большое количество времени на согласование общих задач командной деятельности, поэтому программа «Творческая команда родителей» не исключает возможности согласования и решения задач, поставленных перед командой дистантно, то есть с помощью интернет сети (например, создание группы в социальной сети для обмена информацией, обсуждения текущих вопросов).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Детский сад – это первая и очень важная школа жизни для маленького человека, формирующая его как отдельную личность, закладывая в него основы норм поведения, формируя его мировоззрение и черты характера. Родителям и учителям детского сада в одиночку будет сложнее справиться с такой серьезной задачей как формирование личности ребенка в позитивном русле. Командная работа поможет преодолеть возникающие трудности и препятствия в учебно-воспитательном процессе, как родителям, так и учителям, а главное и самому ребенку. Базовые элементы сотрудничества, основанные не на взаимном доверии, уважении, принципах морали, позволят укрепить отношения не только между учителем и ребенком, но и между родителями и детьми, что не маловажно в наше время, когда зачастую, родители, увлекаясь карьерой, необходимостью зарабатывать деньги, устраивать свою личную жизнь, нередко забывают о своих детях.

Взаимодействие детского дошкольного учреждения с семьей – это не легко осуществимый процесс, а процесс, требующий продуманной организации, в которой должны сочетаться важные критерии сотрудничества. Это реализация разных форм сотрудничества, согласование представлений родителей и педагогов о задачах развития, воспитания и обучения детей в детском саду и дома, актуализация творческой инициативы взрослых, построение общения на принципах диалога и доверия и др. В ходе написания работы, автор приходит к заключению о необходимости и актуальности поиска эффективных стратегий, программ по взаимодействию дошкольного учреждения с семьей. Также автор работы пришел к выводу, что командная работа в основе своей имеет ряд преимуществ и сочетает в себе необходимые критерии для организации полноценного сотрудничества дошкольного учреждения с семьей.

В результате апробации командной работы с родителями на группе детского сада, автор работы получил положительную обратную связь от родителей, участвующих в командной работе, совместно со вторым педагогом сделал выводы по организации командного подхода с родителями. Эти выводы и положительный опыт взаимодействия с семьей посредством командной работы легли в основу создания программы «Творческая команда» в условиях группы детского сада. Эта программа призвана ответить на вопрос, каким образом организовать командную работу с родителями.

Автор рекомендует педагогам, которых интересуют и волнуют вопросы эффективного сотрудничества с родителями, использовать предложенную программу в своей педагогической деятельности, постоянно искать новые эффективные пути взаимодействия семьей.

RESÜMEE

Bakalaureusetöö kirjutas Anna Bagaeva 2013 oktoobrist 2015 jaanurini teemal «Koolieelse lasteasutuse ja pere koostöö meeskonnatöö abil».

Bakalaureusetöö juhendaja on Natalja Zorina.

Lõputöö peamine eesmärk on uurimine lasteaia ja lapsevanemate koostöö korralduse meeskonnatöö abil võimalusi ja tegevuskava moodustamine «Loomine meeskond».

Lõputöö peamised ülesanded on läbi vaadata lasteasutuse ja pere koostöö korralduse vormide kaasaegsed tendentsid koostöö tänapäevaste vormide määratud plaani loomise vajaduse selgitamise eesmärgiga, uurida ja analüüsida meeskonna korralduse põhimõtete teoreetilised allikad, moodustada tegevuskava «Loov meeskond».

Bakalaureusetöö koosneb sisejuhatusest, kolmast osast, kokkuvõttest ja lisadest.

Esimeses osas on antud teoreetiliste allikate analüüs vanemate vajalikust kaasamisest õppe- ja kasvatusprotsessi aktiivsesse osalemisse, samuti on antud lasteasutuse ja pere koostöö korralduse vormide kaasaegsete tendentsite ülevaade.

Teises osas antakse meeskonnatöö iseloomustust, rõhutatakse meeskonnatöö põhimõtteid ja üleolekuid. Autor väidab, et meeskonnatöö abil võib kaasata vanemaid õppe- ja kasvatusprotsessi aktiivsesse osalemisse.

Kolmandas osas autor annab meeskonna moodustamise vajalikke teadmiste ülevaadet. Autor annab meeskonna moodustamise vajalikke teadmiste ülevaadet meeskonna loomise vajalikke teadmiste analüüsi ja rakendamise kaudu. Autor annab meeskonnatöö aprobatsiooni vanematega lasteaia rühmas. Meeskonna positiivne kogemus vanematega ja järeldused, mis on saadud meeskonnatöö aprobatsiooni tõttu, said «Loov meeskond» programmi loomise aluseks.

Lisades on toodud video, mis on lapsevanemate meeskonnatöö tulemus ja harjutused meeskonnatöö korralduse jaoks.

Autori arvates, käesolev töö on mõeldud lasteaegade õpetajatele ja õppealajuhatajatele.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Алманн – Алманн С.* Партнерство – основа совместной работы детского сада и родителей // Организация учебно-воспитательной деятельности Государственный экзаменационный и квалификационный центр, Таллинн, 2009;
2. *Александрова – Александрова Е.А.* Педагогические команды как средство активизации инновационной деятельности образовательных учреждений: автореф. дис. канд. педаг. наук (13.00.01), СПб, 2007;
3. *Алиева – Алиева Т.А.* Детский сад и семья: возможности социального партнерства // Дошкольное воспитание, 2011 №12, стр. 38-41;
4. *Арнаутова – Арнаутова Е.П.* Педагог и семья, Москва, 2001;
5. *Базаров – Базаров Т.Ю., Аксенова Е.Л., Еремин Б.Л.* Управление персоналом, 2-ое издание, Москва, 2002;
6. *Белбин – Белбин Р.* Команды менеджеров. Секреты успеха и причины неудач. Москва, 2003;
7. *Белкин – Белкин А.С.* Педагогика детства, Екатеринбург, 1995;
8. *Виноградова – Виноградова В.Л.* Командное управление инновационными проектами в образовательном учреждении. // Человек и образование, СПб, 2012 №4 стр. 157-162;
9. *Галкина – Галкина Т.П.* Социология управления: от группы к команде, Москва, 2001;
10. *Голованова – Голованова Н.Ф.* Общая педагогика, СПб, 2005;
11. *Давыдова – Давыдова О.И., Богославец Л.Г., Мейер.* Работа с родителями в детском саду: Этнопедагогический подход, 2006;
12. *Данилина – Данилина Т.А.* Современные проблемы взаимодействия детского дошкольного учреждения с семьей. // Дошкольное воспитание, Москва, 2000, №2 стр. 44-49;
13. *Дафт – Дафт Р.* Менеджмент. 6-е изд. СПб, 2006;
14. *Доронова – Доронова Т.* Взаимодействие дошкольного учреждения с родителями // Дошкольное воспитание, Москва, 2004, №1 стр. 60-68;
15. *Доронова – Доронова Т.Н., Соловьева Е.В., Жичкина А.Е., Мусиенко С.И.* Дошкольное учреждение и семья – одно пространство детского развития. Методическое руководство для работников дошкольных образовательных учреждений, Москва, 2001;

16. *Евдокимова – Евдокимова Н.В, Додокина Н.В., Кудрявцева Е.А.* Детский сад и семья: методика работы с родителями: Пособие для педагогов и родителей, Москва, 2007;
17. *Елисеева – Елисеева Т.П.* Детский сад и семья: современные формы взаимодействия, Москва, 2004;
18. *Ерошкина – Ерошкина Н.А.* Система работы дошкольного учреждения в рамках сотрудничества с семьями воспитанников // Дошкольная педагогика, Спб, 2013, №8 стр. 68-71;
19. *Емельянова – Емельянова М.* Школа партнерства // Дошкольное воспитание, Москва, 2009, №4 стр.37-41;
20. *Жураковский – Жураковский В., Сазонова З.* «Работа в команде» - как педагогический принцип. // Высшее образование в России, 2005, №8;
21. *Зинкевич-Евстигнеева - Зинкевич-Евстигнеева Т.Д., Фролов Д.Ф, Грабенко Т.М.* Теория и практика командообразования. Современная технология создания команд, СПб, 2004;
22. *Календжян – Календжян С.О.* Работа в команде: ключевые факторы успеха // Управление персоналом [Электронный документ]. URL: http://www.elitarium.ru/2010/03/01/rabota_v_komande.html Проверено: 24.12.14;
23. *Караякин – Караякин А.М.* Командная работа: основы теории и практики, Иваново, 2003;
24. *Картапалова – Картапалова О.В.* Новые формы взаимодействия ДООУ с семьей // Дошкольная педагогика, СПб, 2012 № 7, стр. 58-60;
25. *Козлова – Козлова С.А., Куликова Т.А.* Дошкольная педагогика, Москва, 2009;
26. *Козлова, Дешеулина – Козлова А.В., Дешеулина Р.П.* Работа с семьей в ДООУ, Москва, 2003;
27. *Микляева – Микляева Н.В.* Создание условий эффективного взаимодействия с семьей: метод. пособие, Москва, 2006;
28. *Мучински – Мучински П.* Психология, профессия, карьера. - 7-е изд. – СПб, 2004.
29. *Осипова, Окунев - Осипова С.И., Окунева В.С.* Синергетический эффект командной деятельности исправленный вариант // Современные проблемы науки и образования, 2012 № 3 [Электронный документ]. URL: <http://science-education.ru/103-6213> Просмотрено: 24.12.14 ;

30. *Сергеенко* – **Сергеенко Т.Е.** Новые подходы к взаимодействию дошкольного учреждения и семьи к приобщению дошкольников к здоровому образу жизни // Дошкольная педагогика, Спб, 2008, №1, 58-62;
31. *Сертакова* – **Сертакова Н.М.** Инновационные формы взаимодействия дошкольного образовательного учреждения с семьей: метод. пособие, СПб, 2013;
32. *Фаткин* - **Фаткин Л., Морозова К.** Командообразование в организации как фактор эффективности совместной деятельности // Проблемы теории и практики управления, Москва, 2001. № 1. С.15-19;
33. *Фопель* – **Фопель К.** Команда. Консультирование и тренинг организаций. Москва, 2005;
34. *Фопель* – **Фопель К.** Сплочённость и толерантность в группе. Психологические игры и упражнения. Москва, 2006;
35. *Хасина* – **Хасина П.Л.** Ролевой состав команды и динамика её эффективности // Вопросы и ответы, Москва, 2009, №4;
36. *Хэнсен* – **Кирстен А. Хэнсен, Роксан К. Кауфман, Кэйт Бэрк Уолш.** Step by step: программа для детей и родителей. Организация программы, ориентированной на ребенка. 2000;
37. *Almann* - **S. Almann** Õnnestunud arenguestluse eeldused koolieelses lasteasutuses // Arenguestlused lasteaias, Tallinn, 2006, L.53-135;
38. Koolieelse lasteasutuse riiklik õppekava 2008, pt 4, §10.;
39. *Maser* - **M. Maser**, Meeskonnatöö ja juhtimine // Tervisedendus lasteaias, Tartu, 2003, L. 34-37;
40. *Murs* - **L. Murs, M. Prokofjev, H. Eskusson** Norra-Eesti koostööprojekt rakendamine probleemsete olukordade lahendamisel Tallinna Teeninduskoolis // Koolikesskonna arendamine meeskonnatöös, Haridus- ja Teadusministeerium, L. 41-50;
41. *Schmidt* – **T. Schmidt** Töökorraldus lasteaias ja meeskonnatöö on tihedalt seotud. Praktilised näited Heay Alguse lasteaiarühmadest ja väärrika õpetaja kujunemisest // Riiklik Eksami- ja Kvalifikatsioonikeskus portaal [e-dokument]. URL: <http://www.ekk.edu.ee/122148> (viimati vaadatud 24.12.2014);
42. *Zobel* – **Madli Zobel.** Koostööraamat. Lapsevanemate kaasamine – õpitajate positiivsed näided. Tartu, 2005;
43. *Õpetaja kutsestandard* - **Õpetaja kutsestandard** // HARIDUSE KUTSENÕUKOGU, 2010, lisa B §5.2.1. (6);
44. *Õun* - **Tiia Õun, Silvi Suur** Lasteaia tegevuse ja peredega koostöö alused//Lasteaialaps peres; Tartu, 2009; L.138-143;

45. *Heinlo* – **A. Heinlo** Uudisneppeid statistika vallast // R.Veede Eesti Statistika Kvartalikirj 2011/ 2, Tallinn, 2011.

Упражнение, позволяющее установить цели и задачи команды

«Важные вопросы»

- 30 минут –

Участники: команда группы (учителя группы + родители, входящие в состав команды).

Материалы. Пластиковая доска и фломастеры.

1. Участники разбиваются на подгруппы и пытаются прояснить цели и задачи своей работы в команде. Вместе они формулируют десять вопросов, на которые хотели бы ответить в конце занятия. Вопросы должны быть достаточно важными, например:

- По каким темам будем планировать совместные мероприятия?
- Сколько мероприятий в учебный год будем проводить?
- По какому принципу планировать совместные мероприятия с детьми и родителями?
- Необходимо ли согласовывать пожелания нашей команды в организации мероприятий со всеми родителями группы и т.д.?

2. На всеобщем обсуждении подгруппы зачитывают свои вопросы, затем осуждают и делают выводы.

(разработаны К.Фопелем (2006), адаптировано автором работы к совместной работе учителя группы с родителями)

Командная игра для творческого выражения пожеланий и ожиданий

«Рецепт хорошей группы»

- 30 минут –

Участники: команда группы (учителя группы + родители, входящие в состав команды)

Материалы. Заранее попросите участников принести на игру рецепт приготовления какого-нибудь блюда. Это может быть рецепт любимого кушанья или такого, которое бы очень хотелось попробовать. Кроме того, во время игры потребуются фломастеры и альбомные листы.

1. Участники разбиваются на подгруппы.
2. Учитель знакомит всех членов группы с заданием: каждой подгруппе нужно составить рецепт хорошей команды. Рецепт должен удовлетворять следующим требованиям:
 - он должен устраивать всех членов;
 - пища должна быть полезной и хорошо усваиваемой;
 - пища должна быть разнообразной на вкус;
 - форма рецепта должна быть обязательно сохранена.
3. В качестве примера прочитайте вслух принесенный собой рецепт.

Десерт «Бразилия»

3-4 банана;

сок одного лимона и двух апельсинов;

щепотка корицы;

1/8 литра красного вина;

4-6 ст. ложек бананового сиропа;

сахар;

4 чайных ложки тёртого на крупной тёрке горького шоколада.

Нарежьте бананы кусочками, добавьте фруктовый сок и несколько минут варите на маленьком огне. Компот охладить добавить корицу, красное вино,

*банановый сироп и по вкусу немного сахара, посыпать сверху шоколадом.
Подавать в стеклянных бокалах или тарелочках.*

4. Еще раз объясните участникам, что составные части рецепта группы могут быть различны. Призовите участников максимально использовать фантазию. (При необходимости приведите пример: берем 8 интересных участников, 500 грамм обязательности, 500 грамм опыта, обильно сдабриваем оригинальностью, добавляем щепотку любознательности...)
5. На выполнение задания отводится 20 минут. Рецепты записываются на листах бумаги, а затем зачитываются вслух всей группе.

(разработано К.Фопелем (2006), адаптировано автором работы к совместной работе учителя группы с родителями)

Командная игра после долгой работы

«Карусель»

- 10 минут –

Участники: команда группы (учителя группы + родители, входящие в состав команды).

Подготовка. Отодвиньте столы и стулья в сторону и освободите место для игры.

1. Члены команды становятся в круг, положив руки либо на плечи, либо на пояс соседей.
2. Все маленькими шажками двигаются направо, пока кто-нибудь не скажет «Стоп!». Этот игрок произносит несколько положительных фраз о прошедших мероприятиях с детьми. Он может назвать действия, которые ему понравились, отметить положительные качества всей группы или отдельных участников.
3. Затем группа идёт мелкими шагами налево, пока опять кто-нибудь не скажет «Стоп!» и не выскажет свои положительные суждения о группе.
4. Аналогичным образом группа движется то вправо, то влево, пока не выскажутся все игроки.

(разработано К.Фопелем (2006), адаптировано автором работы к совместной работе учителя группы с родителями)